



Związek Rzemiosła Polskiego

ul. Miodowa 14, 00-246 Warszawa, tel. +48 22 50 44 200, fax. +48 22 50 44 220, www.zrp.pl, zrp@zrp.pl

NO-122/2023

Warszawa, dnia 27 grudnia 2023 r.

Izba Rzemieśnicza wszystkie zrzeszone w sieci Związku Rzemiosła Polskiego

Szanowni Państwo,
Związek Rzemiosła Polskiego, Zespół Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej przekazuje do wiadomości i wykorzystania - w ramach ustawowych działań Izby Rzemieśniczej związanych z nadzorem nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego u pracodawców rzemieślników - kopię listu zawierającego odpowiedzi resortu pracy na kilka, powtarzających się pytań. Mamy nadzieję, że przedstawiona opinia pozwoli na uporządkowanie relacji pomiędzy młodocianym pracownikiem, a pracodawcą. Jest to bardzo ważne bowiem, szkoły - przekazują uczniom i ich rodzicom informacje sprzeczne z prawem pracy co rodzi konflikty. Postawione pytania:

1. *Uczeń szkoły branżowej I stopnia ma obowiązek doksztalcania teoretycznego i pracodawca oddeleguje go do udziału w miesięcznym turnusie-kurs doksztalcania z zakresu teorii zawodowej. Uczeń nie stawiał się w ogóle lub ma godziny nieobecne nieusprawiedliwione [brak również za ten okres zwolnienia L4]
- czy w takiej sytuacji [biorąc pod uwagę kodeksowa zasadę iż czas przeznaczony na doksztalcanie teoretyczne wlicza się do czasu jego pracy] pracodawca może potrącić młodocianemu wynagrodzenie proporcjonalnie za dni, w których młodociany; nie uczęszczał na doksztalcanie teoretyczne i nie uczęszczał na zajęcia praktyczne u pracodawcy?*
2. *Uczeń szkoły branżowej I stopnia ma obowiązek uczęszczać na zajęcia w szkole w ramach obowiązku doksztalcania teoretycznego. Jeśli młodociany uczeń szkoły nie stawia się na zajęcia w szkole i nie posiada usprawiedliwienia [zwolnienie L4]
- to pracodawca może dokonać potrącenia z wynagrodzenia młodocianego przypadającego za dni nieobecności w szkole i nieobecności u pracodawcy?*
3. *Jeśli rzemieślnik, który musi z przyczyn zdrowotnych (po zabiegu operacyjnym) nie może świadczyć usług - w tym przypadku fryzjer- na minimum 2 miesiące może za zgodą rodziców młodocianego oddelegować ucznia do innego zakładu na praktykę - kto w takim przypadku płaci młodocianemu wynagrodzenie? Czy na ten okres powinna być zawarta umowa z nowym pracodawcą??*
4. *Jeśli rzemieślnik, który przebywa długotrwale na zwolnieniu lekarskim (w tym przypadku ponad 100 dni):*
5. *- powinien wskazać pracownika od praktycznej nauki zawodu nad młodocianymi - co w sytuacji jeśli nie posiada takiego pracownika?*

Z poważaniem

Dyrektor Zespołu Oświaty Zawodowej
i Problematyki Społecznej
Jolanta Kosakowska

Załącznik:
skan pisma Ministerstwa Rodziny
i Polityki Społecznej
znak DPP-III.0211.147.2023.AG



Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Dyrektor
Marcin Stanecki

DPP-III.0211.147.2023.AG
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pani
Jolanta Kosakowska
Dyrektor
Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej
Związku Rzemiosła Polskiego
oswiata@zrp.pl

Szanowna Pani Dyrektor,
w odpowiedzi na e-mail przekazany w dniu 1 grudnia 2023 r. dotyczący wynagradzania pracowników młodocianych oraz zasad prowadzenia przez pracodawców nauki zawodu, Departament Prawa Pracy przedstawia poniższą opinię.

W odpowiedzi na pytanie pierwsze i drugie, czy pracodawca może potrącić młodocianemu wynagrodzenie proporcjonalnie za dni, w których młodociany nie uczęszczał na doksztalcenie teoretyczne i nie uczęszczał na zajęcia praktyczne u pracodawcy uprzejmie informuję, że zgodnie z § 1 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2018 r., poz. 2010, z późn. zm.) nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika i obejmuje doksztalcenie teoretyczne oraz praktyczną naukę zawodu, która jest organizowana u pracodawcy na zasadach ustalonych w odrębnych przepisach, tj. w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. poz. 391).

Na podstawie § 10 ww. rozporządzenia Rady Ministrów pracodawca zatrudniający młodocianych w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu:

- 1) kieruje ich na doksztalcenie teoretyczne do branżowej szkoły I stopnia albo
- 2) na doksztalcenie teoretyczne do centrum kształcenia zawodowego lub
- 3) do szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe realizowane w formie turnusu doksztalcenia teoretycznego młodocianych, zgodnie z przepisami w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, lub
- 4) organizuje doksztalcenie teoretyczne we własnym zakresie.

Odnosząc się do wpływu nieobecności pracownika w pracy na wysokość wynagrodzenia należy w pierwszej kolejności zaznaczyć, że **wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną** (art. 80 Kodeksu pracy). Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

W sytuacji, gdy pracownik młodociany nie przepracuje pełnego miesiąca, jego wynagrodzenie ulega obniżeniu na zasadach określonych w § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania

odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 927). Zgodnie z tym przepisem – w celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia - miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc. Powyższą zasadę stosuje się także w przypadku obliczania wynagrodzenia pracownika, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca.

Ponadto Departament pragnie zaznaczyć, że skoro na podstawie art. 202 § 3 Kodeksu pracy do czasu pracy młodocianego pracownika wlicza się (faktyczny) czas nauki w takim wymiarze, jaki przewiduje obowiązkowy program zajęć szkolnych, to wynagrodzenie przysługuje młodocianemu zarówno za czas praktycznej nauki zawodu (praca w zakładzie pracy), jak i za czas nauki (doksztalcanie teoretyczne w szkole).

Uwzględniając powyższe, pracownikowi młodocianemu za dni nieobecności na zajęciach teoretycznych (nauka w szkole) i za dni nieobecności na zajęciach praktycznych, wynagrodzenie nie przysługuje.

Odpowiadając na pytanie trzecie pragnę zauważyć, że przepisy Kodeksu pracy i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania, nie przewidują szczególnych rozwiązań w zakresie oddelegowania pracownika młodocianego do innego pracodawcy z powodu przerwy w świadczeniu usług przez rzemieślnika w związku z jego niezdolnością do wykonywania pracy z powodu choroby.

Odnosząc się do kwestii wynagrodzenia przysługującego pracownikowi młodocianemu w związku z przerwą w świadczeniu usług przez pracodawcę uprzejmie informuję, że co do zasady, wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną (art. 80 Kodeksu pracy). Warunkiem uzyskania przez pracownika młodocianego wynagrodzenia jest pozostawanie w gotowości do pracy. Zatem w sytuacji, gdy pracownik młodociany jest gotowy do pracy, a nie może jej wykonywać z powodu przerwy spowodowanej chorobą pracodawcy (czyli z przyczyn leżących po stronie pracodawcy) za czas tej przerwy zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Departament pragnie zwrócić uwagę, że zatrudnianie pracowników jest jednym ze środków wykorzystywanych do osiągnięcia celów działalności pracodawcy. Pracodawca w związku z prowadzoną działalnością ponosi też tzw. ryzyko socjalne. Obejmuje ono konieczność wypłaty pracownikom wynagrodzenia oraz pewnych świadczeń związanych z pracą także w określonych przez przepisy prawa przypadkach nieświadczenia pracy przez pracownika, tak jak ma to miejsce w przypadku opisanym w pytaniu. Tak określone ryzyko socjalne stanowi wyjątek od podstawowej zasady stosunku pracy, jaką jest przysługiwanie wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 k.p.).

Ponadto warto w tym miejscu zaznaczyć, że pracodawcy otrzymują ze środków Funduszu Pracy wsparcie finansowe w formie dofinansowania kosztów kształcenia młodocianych pracowników. Dofinansowanie to gwarantuje art. 122 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r., poz. 900).

Odnosząc się do kwestii podniesionych w pytaniu czwartym należy zaznaczyć, że na podstawie § 2 ust. 1 ww. rozporządzenia RM w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania, przygotowanie zawodowe młodocianych może

prować pracodawca lub osoba prowadząca zakład w jego imieniu albo osoba zatrudniona u pracodawcy pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu, określonych w § 10 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu. Kwalifikacje, o których mowa w ust. 1, nie dotyczą pracodawców, w imieniu których przygotowanie zawodowe młodocianych prowadzą uprawnieni do tego pracownicy. Przepisy rozporządzenia nie przewidują innych rozwiązań w tym zakresie. Zatem, jeżeli pracodawca ma u siebie w zakładzie pracy pracownika, który może prowadzić zajęcia z praktycznej nauki zawodu, to może go wskazać.

Jednocześnie Departament pragnie zaznaczyć, że warunki i tryb organizowania praktycznej nauki zawodu, w tym prawa i obowiązki podmiotów prowadzących praktyczną naukę zawodu stanowi art. 120 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r., poz. 900) oraz wydane na podstawie art. 120 ust. 4 tej ustawy rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu. Do interpretacji wyżej wymienionych przepisów właściwe jest Ministerstwo Edukacji i Nauki.

Departament informuje ponadto, że Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej nie jest upoważnione do dokonywania wiążącej wykładni przepisów prawa, jak i do analizowania oraz rozstrzygania konkretnych stanów faktycznych powstałych na gruncie ich stosowania. Jedynymi organami uprawnionymi do wykładni przepisów prawa są sądy. W razie sporu rozstrzygnięcie należy do sądu pracy. Poglądy prawne Departamentu Prawa Pracy nie są wiążące zarówno dla stron stosunku pracy, Państwowej Inspekcji Pracy jak i dla sądów pracy.

Z wyrazami szacunku
Marcin Stanecki
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny